

Documento n.º 4**INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA.****1. Contexto legislativo.**

La Constitución Española establece en su artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en su artículo 114 que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas, estableciendo la necesidad de atender al impacto que las principales disposiciones generales tienen en la igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo al principio de transversalidad de género.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 6.2 que en el proceso de tramitación de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de los mismos. Se trata de paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como de reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Por su parte, el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, como instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad en el desarrollo de las competencias de los poderes públicos de Andalucía. Su emisión corresponderá al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.

2. Centro directivo emisor del informe.

La Secretaría General para la Administración Pública, en el ejercicio de la competencia atribuida en los artículos 1.g) y 5.3.d) del 7, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía pudiera



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 1/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmCXWDTYJLJA5GGBLXLGKZRXEB3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

causar en la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Identificación de la pertinencia de género del Anteproyecto de Ley.

El Anteproyecto de Ley tiene como grupo destinatario final a mujeres y hombres, y su regulación, hacia el futuro, influirá tanto en la modificación del rol de género, al afectar a la composición en género de la población activa ocupada, como consecuencia del desarrollo de los procesos de acceso al empleo público, como a la composición en género de la función pública de Andalucía, debido a los procesos de promoción profesional y movilidad. Y a todo ello hay que añadir las medidas que, en materia de derechos, regula el Anteproyecto de Ley para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las Administraciones Públicas de Andalucía. Por todo ello, el Anteproyecto de Ley se considera pertinente.

4. Valoración del impacto de género del Anteproyecto de Ley.

4.1. Situación y posición de mujeres y hombres en Andalucía.

En Andalucía, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2020, las mujeres representan una tasa de actividad del 50,22%, frente a la tasa de actividad total que es del 56,69%, correspondiendo a los hombres una tasa de actividad del 63,45% de la población. Asimismo, la tasa de desempleo de las mujeres sobre la población activa es del 27,27%, frente a la tasa de desempleo total que es del 22,74%, correspondiendo a los hombres una tasa de desempleo del 18,98% de la población. Por lo tanto, el dato es doblemente negativo dado que la tasa de actividad es menor en las mujeres y la tasa de desempleo sobre esa población activa es mayor.

4.2. Situación y posición de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía.

De acuerdo con los datos ofrecidos por el Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2021, que es el último realizado previamente a la elaboración de esta Memoria, en el año 2020 todos los colectivos de personal al servicio de la Junta de Andalucía presentaban, en general, representaciones altamente feminizadas, salvo el personal de las entidades instrumentales y los consorcios, que mantenía, en su conjunto, una representación equilibrada. No obstante, el Informe concluye que del estudio detallado por colectivos se obtiene información muy relevante sobre la **persistencia de desigualdades**.

a) Por lo que respecta al ámbito de la **Administración general de la Junta de Andalucía**, según



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 2/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmCXWDTYJLJA5GGBLXLGKZRREB3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el 63% del personal de la Administración general de la Junta de Andalucía son mujeres y el 37% son hombres, existiendo, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto (IPRHM=1,26).

Atendiendo a los diferentes colectivos, la representación de mujeres y hombres se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio en el personal alto cargo, con un 42% de mujeres y un 58% de hombres (IPRHM=0,92). Por su parte, el personal funcionario suma un total de 20.475 personas de las que el 56% son mujeres y el 44% son hombres, encontrándose esta presencia relativa de hombres y mujeres equilibrada (IPRHM=1,13). En cambio, **en el caso del personal laboral no existe dicho equilibrio**, ya que las mujeres suponen el 70% y los hombres el 30% restante (IPRHM=1,39). Si a ello se suma que, en cuanto a la tasa de temporalidad, que en 2020 ha alcanzado al 21,6% del personal de la Administración general, el personal más afectado es el laboral, la consecuencia es que **el personal laboral femenino es el colectivo que presenta la tasa de temporalidad más elevada de toda la Administración general**, alcanzando el 31,7%, frente al 21,4% que representa el personal laboral masculino.

Igualmente, el análisis por grupos profesionales revela que **la proporción de mujeres entre el personal funcionario aumenta a medida que se desciende en el grupo profesional**. Así, respecto del personal funcionario, en el Grupo C2 el IPRHM es igual a 1,35, en el Grupo C1 a 1,25, en el Grupo A2 a 1,22, y en el Grupo A1 a 0,97. **Entre el personal laboral, sin embargo, el Grupo profesional más feminizado es el II**, con un IPRHM igual al 1,51, donde se concentra el personal con titulaciones de grado medio, como educador/a social e infantil o trabajo social. Le sigue el Grupo V (IPRHM=1,46), conformado principalmente por personal de ordenanza, limpieza, servicios doméstico y cocina; y el Grupo III (IPRHM=1,42), con una alta presencia de personal técnico de educación infantil, integración social o monitores/as escolares. El Grupo I, que es donde se concentra el personal con titulaciones superiores y donde se ubican los cargos de mayor responsabilidad y remuneración, también presenta una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,24). El Grupo IV es el único que presenta una representación equilibrada (IPRHM=1,05), siendo el Grupo donde se incluye el personal auxiliar de clínica, cocina o administrativo, muy feminizado; así como también el personal oficial de segunda dedicado a oficios, conformado sin embargo prácticamente en su totalidad por hombres.

b) En el colectivo del **personal docente no universitario**, el 65% son mujeres y el 35% hombres, dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel de conjunto que excede los márgenes de equilibrio (IPRHM=1,30).



Indicar que prácticamente la totalidad de este personal es funcionario, puesto que sólo el 0,63% es personal laboral, dándose en el mismo similares porcentajes de representación de mujeres y hombres

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 3/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmCXWDYJLJA5GGBLXLGKZRXEB3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

que respecto del personal funcionario.

La temporalidad alcanza al 17,7% del total del personal, si bien, **afecta más a los hombres** (22,30% de puestos temporales en el conjunto de la plantilla) que a las mujeres (15,30%).

En cuanto a los diferentes ámbitos de la docencia, la Educación Secundaria es el nivel educativo que concentra el mayor volumen de profesorado. En dicho nivel la representación está dentro de los márgenes de equilibrio y muy cercana a la paridad; sin embargo, **la presencia femenina es más acusada en Educación Especial** (IPRHM=1,76), **Educación Infantil y Primaria** (IPRHM=1,54) y en **Educación Compensatoria** (IPRHM=1,52). Añadir también que dentro del personal docente encargado de la **Inspección Educativa la representación de hombres es mucho mayor que la de las mujeres** (IPRHM=0,64); este colectivo es el que menor presencia tiene en todo el sistema educativo, representando en 2020 el 0,2% del total; sin embargo, se trata del que tiene niveles de responsabilidad y remuneración más elevados.

c) Respecto del **personal estatutario**, indicar que es el segundo colectivo con mayor número de personal en la Administración de la Junta de Andalucía, detrás del docente no universitario. En este colectivo existe una sobrerrepresentación femenina, ya que las mujeres constituyen el 69,1% del plantilla (IPRHM=1,38). Las mujeres están sobrerrepresentadas en los niveles inferiores de la carrera, conformando el 75,1% del personal hasta el nivel 22 (IPRHM=1,5), mientras que hay equilibrio en la representación de mujeres y hombres a partir del nivel 23, rozando la paridad (IPRHM=0,98).

Por colectivos, el 92,4% de las mujeres se concentran en los denominados puestos básicos, entre los que el personal de enfermería es el más numeroso (IPRHM=1,52). El segundo grupo profesional más numeroso es el personal de medicina, que constituye el 17,7% del total de la plantilla, con una proporción de hombres y mujeres del personal médico que es prácticamente paritaria (IPRHM=1,01). En volumen de efectivos también se destaca el personal auxiliar de enfermería, que compone el 16% del total del personal estatutario, y es el colectivo más feminizado de toda la plantilla, con un IPRHM igual a 1,88. Sin embargo, **la presencia de mujeres es inferior a la de los hombres entre los cargos directivos** (IPRHM=0,82) **y en los niveles superiores de la escala administrativa** (IPRHM=0,60).

d) En relación con el **personal de la Administración de Justicia** de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, indicar que el 66,1% son mujeres y el 33,9% restantes hombre, dándose, por tanto, una feminización del personal a nivel del conjunto (IPRHM=1,33). Esta mayor presencia femenina se produce en todos los grupos profesionales.



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 4/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmCXWDTYJLJA5GGBLXLGKZRXEB3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

En cuanto a la temporalidad, el personal funcionario de carrera representa el 84,4% del conjunto (IPRHM=1,29), seguido del personal funcionario interino (10,7%), con un IPRHM=1,52, y del personal interino de refuerzo (5%) donde el IPRHM= 1,61, destacando en todos los supuestos la feminización de la plantilla.

Dentro de los Cuerpos Generales, que suponen el 97,7% del total de la plantilla, **en el Cuerpo de Gestión Procesal, que es el que requiere mayor nivel de formación, el IPRHM es igual a 0,88, frente al Cuerpo de Auxilio Judicial, donde alcanza el 1,21.**

e) Por lo que se refiere al personal de las **Universidades**, el Informe ofrece los siguientes datos: en los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel la representación femenina supone un 45,7% del total, siendo equilibrada o cercana al equilibrio en vicerrectorados, gerencias y secretarías generales, pero muy **desequilibrada en los rectorados (27,3%)**.

En cuanto al **personal docente e investigador existe un desequilibrio** entre el número de hombres y mujeres (según los datos analizados, que son de 2018). Así, el 60,6% son hombres y el 39,4% mujeres. También, la representación de personal investigador que recibe incentivos de Grupos de I+D y Proyectos de excelencia en Andalucía muestra desequilibrios de género, con una mayor proporción de hombres, si bien la participación de mujeres se ha ido incrementando en la última década.

Finalmente, **en la ocupación de las cátedras universitarias existe una sobrerrepresentación masculina**, estando ocupadas en un 23,3% por mujeres y en un 76,7% por hombres, aunque la proporción de mujeres catedráticas se ha incrementado en los últimos años.

f) En cuanto al **personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz**, el Informe aporta datos de dos agencias de régimen especial (SAE y AGAPA), arrojando el análisis efectuado un IPRHM igual a 1,20). Atendiendo a la temporalidad, en conjunto el 64,8% del personal es indefinido y presenta una representación de hombres y mujeres equilibrada (IPRHM=1,13). **Entre el personal temporal se observa, sin embargo, una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,30).**

Respecto de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones del sector público andaluz y los consorcios, existe, con carácter general y sin perjuicio de la situación particular de cada entidad, mayor representación de mujeres (52,10%) que de hombres (47,90%). Este equilibrio no se mantiene, sin embargo, en todas las categorías profesionales, ya que **solo los mandos intermedios (IPRHM=0,92) y los puestos básicos (IPRHM=1,04), tienen plantillas equilibradas,**



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 5/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmCXWDTYJLJA5GGBLXLGKZRREB3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

especialmente los puestos básicos, que al constituir el 92,6% del personal, condicionan los valores de representación del conjunto de las entidades. Por el contrario, a medida que se asciende en los niveles de responsabilidad, la presencia masculina es más numerosa. Así, por ejemplo, los máximos cargos directivos o personal alto cargo (IPRHM=0,58) presentan una amplia sobrerrepresentación de hombres, seguidos de los equipos directivos (IPRHM=0,68) y finalmente, de los órganos de gobierno (IPRHM=0,71).

4.3. Grado de respuesta del Anteproyecto de Ley a las desigualdades detectadas.

De todos los datos relacionados en los apartados anteriores se puede concluir que, a causa de los roles de género que aún imperan en la vida social, económica y cultural, las mujeres, pese a su mayor número en el conjunto de la plantilla de personal desempeñan puestos de trabajo de menor nivel o categoría, por razones de su mayor vinculación a la prestación de servicios temporal, y también por las dificultades de ascenso en la carrera administrativa, causadas por las dificultades de conciliación de la vida profesional con la familiar y laboral, así como por la tendencia cultural y social a la feminización de profesiones más relacionadas con el cuidado, la asistencia y la atención a terceros, que se identifican con los niveles medios o bajos en las escalas de empleo público. Ello tiene como efecto añadido la llamada discriminación indirecta, que puede generar también brecha salarial, no derivada de las condiciones retributivas de los puestos de trabajo, pero sí de los niveles de los puestos de trabajo que efectivamente desempeñan las mujeres. Ante estas circunstancias, la regulación contenida en el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía tendrá un impacto de género previsiblemente positivo, por las razones que se exponen a continuación:

La premisas de la acción de gobierno son la defensa del talento, la no discriminación y la eliminación de obstáculos de género para la participación directa en los puestos de decisión pública y en la actividad política, para la aplicación efectiva de los derechos reconocidos por la Ley de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; esta Ley exige la adopción de políticas transversales de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como también de la corresponsabilidad y reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las cargas familiares, superando y abandonado un modelo de distribución por género de dichas tareas, que perjudica directamente a la mujer y es elemento constitutivo de la brecha salarial.

En este marco, el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía la regulación necesaria para que dichas medidas puedan aplicarse de forma efectiva en el ámbito de la función pública de Andalucía:

- El impulso de la conciliación, racionalización y adaptación de horarios, así como de la desconexión digital.



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 6/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmCXWDTYJLJA5GGBLXLGKZRXEB3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

– La Ley recoge entre sus principios de actuación, en los que basa el régimen jurídico de todo el personal al que resulta aplicable, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en todas sus facetas, el fomento de la conciliación de la vida profesional con la familiar y laboral y de la corresponsabilidad, y la transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Asimismo, el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres se configura como un principio inspirador del código de conducta del personal empleado público.

– Se regula la modalidad de trabajo no presencial.

– Se establecen criterios de preferencia y flexibilidad en el disfrute de las vacaciones anuales a favor de las personas con hijos e hijas al cargo en edad escolar obligatoria.

– La Ley regula específicamente la formación para la mejora de las competencias del personal y su reciclaje, actuando así como instrumento de progreso; y, al configurarse la formación como un derecho y considerarse el tiempo de asistencia a las actividades formativas como de trabajo efectivo, permite adquirir competencias dentro de la propia organización para sí poder ascender en la carrera profesional.

Asimismo, la Ley establece la obligación de que la oferta, programación, contenidos, profesorado o personal destinatario de las actividades formativas no incurran en discriminación directa o indirecta por ninguna razón.

Y destacar también la posibilidad de que el personal pueda acudir a las actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidados de familiares. En caso de no hacerse uso de dicha posibilidad, se prevé la preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en actividades formativas relacionadas con las funciones del puesto tras la incorporación del permiso de maternidad y paternidad o reingreso de la situación de excedencia por cuidado de familiares.

– La aprobación y ejecución de las ofertas de empleo público permitirán la incorporación de personal de nuevo acceso en todos los niveles (siempre dentro de los límites que establezcan la legislación básica estatal y el cumplimiento de las reglas de sostenibilidad financiera y presupuestaria), lo que, además, contribuirá a la reducción de la temporalidad, que afecta mayoritariamente al empleo femenino.

– Se regulan medidas concretas para fomentar la promoción interna, aumentando así las posibilidades de acceso a puestos de niveles superiores; también la configuración de la carrera horizontal, que permitirá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 7/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmCXWDTYJLJA5GGBLXLGKZRREB3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Estas dos últimas medidas facilitan, asimismo, que la carrera administrativa no sólo dependa de la renovación natural de las plantillas, la cual ralentiza la progresión de la mujer por su procedencia de niveles inferiores.

– También se recoge en la Ley la garantía de que los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, la paridad en la composición de las Comisiones de Selección, y la obligación de que los órganos de selección velen por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Asimismo, se contempla la posibilidad de que las bases de las convocatorias de los procesos selectivos puedan incluir, como medida de acción positiva, un criterio de desempate a favor de las personas aspirantes del sexo femenino y del sexo masculino en aquellos cuerpos, especialidades o categorías profesionales en las que estas personas tengan una presencia inferior al 40% en la fecha de publicación de la correspondiente oferta (se trata de una medida favorecedora de la presencia proporcionada de mujeres y hombres en los diferentes cuerpos y categorías profesionales).

LA SECRETARIA GENERAL PARA LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
Fdo.: Ana María Vielba Gómez.



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 8/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmCXWDYJLJA5GGBLXLGKZRXEB3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	